

При аналізі стану підгалузей благоустрою, за допомогою карт Кохонена, було виявлено недостатність комплексного відображення стану галузі.

Для формування комплексного представлення про сферу благоустрою доцільно використовувати багатовимірне шкалювання.

У загальному випадку метод багатовимірного шкалювання дозволяє в такий спосіб розташувати об'єкти у просторі деякої невеликої розмірності, щоб досить адекватно відтворити спостережувані відстані між ними. У результаті можна «виміряти» ці відстані в термінах знайдених латентних змінних [2].

За результатами кластеризації областей країни за період 2013-2015 рр. отримано дві групи кластерів. Для першого кластеру розвиток одних підгалузей благоустрою відбувається в однакових масштабах і орієнтуються на одні цілі, а для другого – є потреба у розробці унікальних стратегій окремих підгалузей та галузі в цілому.

Отже, в процесі аналізу виявлено: низька інформативність, відсутність наочності, важке сприйняття інформаційних ресурсів; неможливість візуально виявити тенденції розвитку сфери благоустрою, так як інформація збирається по підгалузям окремо. Тому сфера благоустрою потребує негайного вдосконалення інформаційного забезпечення для розробки стратегічних напрямків розвитку.

1. Карта Кохонена це?: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/984964>

2. Бурак О.М. Проблеми і перспективи розвитку сфери озеленення в Україні / О.М. Бурак // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Херсон: Херсонський державний університет, ВД «Гельветика», 2014. – Вип. 9. Ч. 3. – С. 154-157. – Серія: Економічні науки.

3. Бурак О.М. Інструменти бізнес-аналітики в регіональному аналізі / О.М. Бурак // Економічний аналіз: зб. наук. праць. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2015. – Том 19. № 1. – С. 29-35.

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ЗАСОБІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ КРИЗИ

Лихольот Т.К.

Науковий керівник – Жихор О.Б., д-р екон. наук, професор

Актуальність розроблюваної теми обумовлена тим, що в сучасному управлінні персоналом все більше значення набувають мотиваційні аспекти [1]. Мотивація являє собою процес створення системи умов або мотивів, що впливають на поведінку людини, що направля-

ють її в потрібну для підприємства сторону, спонукають проявляти сумлінність, наполегливість, старанність у справі досягнення цілей [2].

Метою тез доповіді є дослідження і аналіз сучасних засобів мотивації персоналу, розробка методів удосконалення засобів стимулювання персоналу в сучасних умовах.

Було досліджено економічні та неекономічні засоби мотивації. До економічних засобів відносяться: заробітна плата, премії, матеріальна допомога, позики, участь у прибутку, грошові винагороди. До неекономічних засобів мотивації відносяться організаційні та моральні. Організаційні засоби включають: участь у справах організації, право голосу під час вирішення низки проблем соціального характеру, мотивацію перспективою, мотивацію збагаченням змісту праці, мотивацію можливістю придбати нові знання. До моральних засобів відносяться: похвала, оголошення подяки, підтримка, визнання заслуг, повага і довіра.

Методологією дослідження послужили праці провідних вітчизняних і зарубіжних економістів, соціологів, психологів, що займаються питаннями теорії мотивації та стимулювання трудової поведінки. Використовувалися дані проведених анкетних і експертних опитувань співробітників підприємств.

За результатами дослідження зрозуміло, що найбільшу вагу серед форм мотивації має зарплата. А потім вже йдуть індивідуальні надбавки, різні види премій, медичне страхування, можливість отримання кредитів, оплачені обіди і матеріальна допомога. Безумовно, мотиваційному механізму сплати праці надається велика роль, але постійне підвищення рівня оплати праці не сприяє як підтриманню працівної активності на належному рівні, так і росту виробництва праці. Застосування цього методу може бути корисним щодо досягнення короткострокових підвищень у виробництві праці. Врешті решт відбувається певні накладки або звикання до цього виду впливу [3].

Однобокий вплив на робітників лише грошовими методами не може привести до довгострокового підвищення виробництва праці. Тому важливо приділяти таку ж увагу неекономічним засобам мотивації, особливо сьогодні, коли через складну економічну ситуацію дуже важко становити високу заробітну платню. Основний ефект який досягається до допомогою нематеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії.

Впродовж останніх років спостерігається тенденція застосування закордонного досвіду щодо мотивування працівників. Оскільки дані засоби мотивації приносять довгоочікуваний результат. Закордонна мотивація передбачає дотримання принципів: довічний найм, поєд-

нання елементів відрядної та погодинної системи оплати праці, участь у прибутку, система подвійних ставок, створення сприятливих перспектив, допомога при виході на пенсію, бальна оцінка праці робітників за професійну майстерність. Для України скопіювати повністю ці засоби неможливо. Їх впровадження залежить не лише від бажання керівництва, а й від економічної ситуації в країні, фінансових можливостей підприємства, менталітету тощо.

На основі опитування та досвіду закордонних засобів мотивації персоналу удосконалено сучасні засоби мотивації. Для більш ефективного функціонування підприємства, під результатом необхідно розуміти кінцевий результат діяльності підприємства – прибуток, що дозволяє враховувати оплату праці з урахуванням внеску кожного працівника на основі розробленої системи. Зв'язок оплати з ефективністю діяльності всієї системи має сенс, однак, необхідно чітко інтерпретувати поняття результат і співвідношення внеску кожного працівника в кінцевий результат діяльності підприємства.

Отже, нематеріальна мотивація є не менш важливою ніж матеріальна. У певних державах, особливо розвинутих, нематеріальні стимули навіть більше ціняться ніж матеріальні. На мою думку, основним завданням для підприємств на сьогодні, залишається сформувати цілісний механізм правильного застосування нематеріальних методів мотивації, їх пристосування до особливостей кожного окремого працівника. Адже тільки комплексне та правильне застосування усього спектру мотиваційних методів може забезпечити максимальне підвищення продуктивності праці.

1. Жихор О.Б. Управлінський персонал та його роль у реалізації політики інноваційного розвитку регіону / О.Б. Жихор, С.С. Слава, А.В. Доронін // Бізнес-адміністрування в умовах турбулентної економіки: теорія, практика, перспективи: монографія / за заг. ред. О.В. Димченко. – Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2016. – С. 243-262.

2. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник / Ф.І. Хміль. – 2-ге вид., випр., доп. – Київ: Академвидав, 2007. – 576 с.

3. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник / Г.Т. Завіновська. – Київ: КНЕУ, 2003. – 300 с.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ НА «ПАТ «ЖИТЛОБУД – 1»

Акопян К.С.

Науковий керівник – Бурак О.М., канд. екон. наук, доцент

Будівельна галузь є однією з найважливіших сфер, від якої залежить ефективність функціонування всієї системи господарювання в країні. Тематика впровадження стратегічних змін на підприємствах